

Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego
z dnia 20 stycznia 1999 r.
III ZP 25/98

Przewodniczący Prezes SN: Jan Wasilewski, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Kazimierz Jaśkowski Jerzy Kuźniar, Zbigniew Myszka, Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Barbara Wagner (współsprawozdawca).

Sąd Najwyższy, z udziałem Prokuratora Prokuratury Krajowej Witolda Bryndy, w sprawie z powództwa Przedsiębiorstwa Państwowej Komunikacji Samochodowej w K. przeciwko Wiesławowi S. o ustalenie, po rozpoznaniu w dniu 20 stycznia 1998 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez skład trzech sędziów Sądu Najwyższego postanowieniem z dnia 1 lipca 1998 r. [...] do rozpoznania przez skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego o podjęcie uchwały zawierającej odpowiedź na następujące zagadnienie prawne:

Czy niewykonanie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej obowiązku poinformowania pracodawcy o ustaniu okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy (art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) aktualizuje po stronie pracownika obowiązek przystąpienia w odpowiednim zakresie do wykonywania pracy (ograniczenie zakresu zwolnienia od pracy) ?

podjął następującą uchwałę:

Pracownik ma obowiązek przystąpienia do pracy w odpowiednim wymiarze także wtedy, gdy zarząd zakładowej organizacji związkowej nie poinformował pracodawcy o zmianie okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy (art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.).

U z a s a d n i e n i e

Zwykły skład Sądu Najwyższego, przedstawiając do rozpoznania składowi powiększonemu zagadnienie prawne przytoczone we wstępnej części uchwały, zaakcentował w uzasadnieniu postanowienia trzy istotne, wymagające rozważenia kwestie.

Z przepisu art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) wynika prawo do zwolnienia pracownika (pracowników) z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej (na wniosek tej organizacji). Liczba pracowników korzystających ze zwolnienia oraz jego rozmiar uzależnione są od liczby członków związku.

W art. 31 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych zawarte zostało upoważnienie dla Rady Ministrów między innymi do określenia trybu udzielania zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych. W § 5 wydanego na tej podstawie (oraz na podstawie art. 25 ust. 1² ustawy) rozporządzenia z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336) określono, że zarząd zakładowej organizacji związkowej jest obowiązany poinformować pracodawcę o ustaniu okoliczności uprawniających pracownika do korzystania ze zwolnienia od pracy, a w razie ustania tych okoliczności pracownik ma obowiązek przystąpienia do pracy.

Na tle tych regulacji prawnych budzi wątpliwość, czy udzielane na okres kadencji zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy może być przed jej upływem cofnięte przez pracodawcę w razie zmniejszenia liczby członków zakładowej organizacji związkowej. Może też być kwestionowane, czy pojęcie „tryb udzielania zwolnień”, zawarte w treści delegacji ustawowej z art. 31 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, obejmuje również tryb cofania tych zwolnień. Powstaje nadto wątpliwość, czy zmniejszenie liczby członków organizacji związkowej powoduje obowiązek podjęcia pracy przez pracownika zwolnionego dotąd z obowiązku jej świadczenia i czy pracodawca jest upoważniony do wydania mu stosownego polecenia, czy też powinien wystąpić do sądu z pozwem o ustalenie tego obowiązku.

Prokurator Prokuratury Krajowej, biorący udział w posiedzeniu składu powiększonego Sądu Najwyższego, wniósł o udzielenie następującej odpowiedzi na przedstawione zagadnienie prawne: „Odmowa wykonania przez zarząd zakładowej organi-

zacji związkowej obowiązku poinformowania pracodawcy o ustaniu okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy (art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 21 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) uzasadnia żądanie pracodawcy rozstrzygnięcia przez sąd pracy sporu czy nadal istnieje i jaki jest aktualny zakres zwolnienia pracownika – funkcjonariusza związkowego od obowiązku wykonywania pracy”.

Rozpoznając przedstawione zagadnienie prawne Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych uregulowane zostało prawo do zwolnienia pracownika (pracowników) z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. Zakres tego zwolnienia, to znaczy liczbę pracowników, którym prawo to przysługuje, uzależniono od liczby członków związku zatrudnionych w zakładzie pracy, przy czym w przypadku najmniejszej liczby członków (poniżej 150) ustalono, że zwolnienie jednego pracownika będzie „częściowe”, tzn. wymiar godzin zwolnienia będzie równy liczbie członków. Upoważniono też (w punkcie 6 ustępu 1) do korzystania ze zwolnienia przez większą liczbę osób, niż to wynikałoby z zasad ogólnych (określonych w punktach 1-5), z tym, że w takim przypadku wymiar godzin zwolnienia dla poszczególnych pracowników jest odpowiednio mniejszy. Z art. 31 ust. 2 wynika, że w zależności od wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej zwolnienie od świadczenia pracy przysługuje z zachowaniem lub bez zachowania prawa do wynagrodzenia. W tym samym ustępie ustanowiona została delegacja dla Rady Ministrów do określenia w drodze rozporządzenia „trybu” udzielania zwolnień oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie tych zwolnień. Na podstawie upoważnienia z art. 31 ust. 2 Rada Ministrów wydała rozporządzenie z dnia 19 maja 1992 r. w sprawie udzielania bezpłatnych urlopów oraz zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych (Dz.U. Nr 45, poz. 201), a następnie obecnie obowiązujące rozporządzenie z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336). W obu tych rozpo-

razdzeniach zawarta została (analogiczna) regulacja odnosząca się do „ustania” okoliczności uprawniających pracownika do korzystania ze zwolnienia od pracy.

W myśl § 5 aktualnie obowiązującego rozporządzenia zarząd zakładowej organizacji związkowej jest obowiązany poinformować pracodawcę o ustaniu okoliczności uprawniających pracownika do korzystania ze zwolnienia od pracy (ust. 1), a w razie ustania tych okoliczności pracownik ma obowiązek przystąpienia do pracy (ust. 2).

Przedstawiona regulacja odnosi się zarówno do relacji pracodawca - zakładowa organizacja związkowa, jak i do stosunku pracy poszczególnych pracowników (relacji pracodawca - pracownik). Sformułowanie z art. 31 ust. 2 zdanie drugie ustawy o związkach zawodowych ustalające zakres delegacji ustawowej dla Rady Ministrów należy rozumieć w taki sposób, że w ramach określenia trybu udzielania zwolnień od pracy oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikowi w czasie zwolnień mieści się uregulowanie całego postępowania pracodawcy wobec zakładowej organizacji związkowej i w stosunku do wymienionych w jej wniosku pracowników, poczynając od otrzymania wniosku o udzielenie zwolnienia do jego wyekspirowania.

Dla rozpoznania przedstawionego zagadnienia prawnego, dotyczącego tylko stosunków między pracodawcą a pracownikiem, rozstrzygające znaczenie ma wykładnia przepisów art. 31 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych. Odczytanie norm prawnych zawartych w tych przepisach wystarcza dla udzielenia odpowiedzi. Z przepisu ustępu 1, w którym uregulowane zostały przesłanki udzielenia zwolnienia wynika, że wprawdzie pracodawca jest związany treścią wniosku zakładowej organizacji związkowej co do osoby (osób), którym ma być udzielone zwolnienie, ewentualnego „podziału” limitu zwolnień między większą liczbą osób, czasu zwolnienia (kadencja), a także zachowania prawa do wynagrodzenia, lecz nie wyklucza to uprawnienia do weryfikacji wniosku pod względem jego zgodności z bezwzględnie obowiązującym prawem. Pracodawca może sprawdzić, czy osoby wymienione we wniosku pełnią funkcje związkowe i czy ich liczba (lub rozmiar zwolnienia) odpowiada określonej w ustawie liczbie członków związku zatrudnionych w zakładzie pracy.

Pracownik, którego dotyczy wniosek nie może sam udzielić sobie zwolnienia, chociaż może mieć roszczenie o udzielenie zwolnienia (taki pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 czerwca 1996 r., I PKN 37/96 – OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 36). Udzielenie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (z zachowaniem lub

bez zachowania prawa do wynagrodzenia) powoduje modyfikację treści stosunku pracy. Do takiej modyfikacji dochodzi z woli ustawodawcy, zgodnie z którą pracownik wybrany do zarządu zakładowej organizacji związkowej pozostając nadal w stosunku pracy może – w określonych ustawowo okolicznościach – nie świadczyć pracy, a nawet mimo nieświadczenia pracy otrzymywać wynagrodzenie.

Z przepisu art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wynika, że dokonanie takiej modyfikacji treści stosunku pracy może być obowiązkiem pracodawcy tylko w razie spełnienia przesłanek określonych w tym przepisie. Zmiana, a także ustanie okoliczności (faktów) będących przesłankami zwolnienia, może powodować niezgodność z prawem (art. 31 ustawy o związkach zawodowych) zmodyfikowanego stosunku pracy. Chodzić może np. o wygaśnięcie mandatu członka zarządu organizacji związkowej, rozwiązanie tej organizacji lub istotnej (w świetle art. 31 ustawy o związkach zawodowych) zmiany liczby jej członków.

W § 5 rozporządzenia Rady Ministrów określono powinności zarządu zakładowej organizacji związkowej i pracownika w razie zaistnienia takiej sytuacji. Zarząd ma obowiązek powiadomić pracodawcę o ustaniu okoliczności uzasadniających dokonaną modyfikację stosunku pracy, a pracownik którego to dotyczy ma obowiązek przystąpienia do pracy. Konsekwencje przedstawionej niezgodności z prawem zmodyfikowanej treści stosunku pracy wynikają wprost z ustawy. Niezależnie od tego jak postąpi zarząd zakładowej organizacji związkowej, jeżeli odpadły podstawy do nieświadczenia pracy, pracownik winien pracę podjąć, a pracodawca może się tego od niego domagać, wydając odpowiednie polecenie.

Z treści art. 31 ustawy o związkach zawodowych nie wynika, że pracownik może wbrew woli pracodawcy nie świadczyć pracy, a nawet otrzymywać wynagrodzenie bez wykonywania pracy mimo, że nie zachodzą przesłanki określone w tym przepisie.

Świadczenie (wykonywanie) pracy należy do istotnych elementów stosunku pracy (por. art. 22 § 1 KP), a wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną (za czas niewykonywania pracy tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią – art. 80 KP). Regulacja zawarta w art. 31 ustawy o związkach zawodowych stanowi obciążenie dla pracodawcy, podyktowane potrzebą zagwarantowania należytego i swobodnego wypełniania zadań przez zakładową organizację związkową. Obowiązki pracodawcy sięgają tak daleko, jak to określono w tym przepisie. Takie same są granice uprawnień pracownika. Jeżeli odpadły podstawy do powstrzymania się przez

pracownika od wykonywania jego podstawowego zobowiązania - świadczenia pracy, pracownik powinien pracę podjąć bez względu na to, czy zarząd zakładowej organizacji związkowej poinformował pracodawcę o ustaniu okoliczności uzasadniających udzielenie mu zwolnienia od pracy.

Z powyższych względów należało podjąć uchwałę o treści przedstawionej w sentencji.

=====